

Intégration du sexe et du genre

Subventions de développement de partenariat pour l'initiative Santé et productivité au travail

À VÉRIFIER

1. Défi :

But et importance du projet (50 %)

Vision, justification et valeur ajoutée

- Clarté de la vision par rapport à l'analyse et aux résultats escomptés en lien avec le sexe et le genre
- Souci manifeste de l'atteinte de résultats équitables sur la santé de sous-groupes de patients ou de sous populations

Revue de la littérature

- Formulation claire des différences connues liées au sexe ou au genre dans l'épidémiologie, les facteurs de risque, les états de santé, les maladies ou les résultats qui influent sur la santé et la productivité au travail des femmes et des hommes
- Considération des déterminants sociaux importants du genre, comme l'ethnicité, le revenu, l'occupation et les rôles sociaux

Question de recherche

- Formulation claire du type de question de recherche envisagée par rapport au sexe et au genre
 - Indiquer les différences liées au sexe et au genre dans le cadre des interventions, des processus, des programmes, des politiques, des outils ou des résultats en lien avec le travail et faisant l'objet de l'étude
 - Expliquer les effets de ces différences liées au sexe ou au genre
 - Déterminer s'il est nécessaire d'adapter les interventions, les processus, les programmes, les politiques, les outils ou les résultats à l'étude selon le sexe ou le genre
 - Étudier le sexe ou le genre comme facteur de confusion ou variable d'interaction lors de la vérification de l'hypothèse principale de l'étude

2. Faisabilité :

Plan d'atteinte de l'excellence (20 %)

Plan d'application des connaissances

- Description de la façon dont les stratégies d'application des connaissances visent à maximiser l'adoption par les hommes et les femmes
- Le contenu, les messages et les produits devront-ils varier selon le sexe et le genre?

Plan et méthodes d'étude

- Critères d'inclusion et d'exclusion qui tiennent compte du sexe et du genre et de différentes populations d'hommes et de femmes
- Description des stratégies de recrutement visant à accroître graduellement la taille de l'échantillon requis d'hommes et de femmes
- Choix de mesures des résultats ou de tests de validation qui tiennent compte des questions liées au sexe et au genre
- Description des outils de collecte de données et de l'usage administratif des ensembles de données en ce qui concerne la saisie de variables d'intérêt liées au sexe et au genre (données quantitatives et qualitatives)
- Prise en considération de la stigmatisation en milieu de travail lorsqu'elle diffère selon le sexe et le genre, selon le cas

Analyse et rapports

- Description du plan d'analyse des données (analyses détaillées ou stratifiées selon le sexe, modélisation de la voie, utilisation de variables liées au sexe et au genre comme facteurs de confusion ou termes d'interaction, le cas échéant)
- Calcul de la taille de l'échantillon pour montrer la capacité adéquate de vérifier les hypothèses par rapport aux différences liées au sexe et au genre
- Inclusion d'un énoncé précisant que les résultats négatifs liés au sexe et au genre seront indiqués

3. Capacité :

Compétences pour réussir (30 %)

Identification of Sex & Gender Champion in research team

- Détermination d'un spécialiste en matière de sexe et de genre au sein des équipes de recherche
- Crédibilité et expérience de recherche établies du spécialiste en matière de sexe et de genre en lien avec le travail et la santé (c. à d. études supérieures, publications ou certificat de compétences de base de l'ISFH en matière de méthodologie en lien avec le sexe et le genre lié au sujet à l'étude)
- Pertinence du rôle décrit pour le spécialiste en matière de sexe et de genre (c. à d. responsable d'orienter la formulation des questions de recherche liées au sexe et au genre dans la proposition, assurance que la conception, l'analyse, les rapports les plans d'application des connaissances reflètent des approches d'excellence liées au sexe et au genre)